

SOMMAIRE

Une : Droits et libertés – Orga et Vie syndicale / Accord Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels **p.2** /
Assemblée générale FNIC CGT **p.3** / Tract : « Salaire brut/salaire net, quel est mon véritable salaire ? » **p.4**

l'agenda



**ASSEMBLÉE GÉNÉRALE
FNIC-CGT**
le 5 septembre 2023
à Montreuil



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE LA FNIC-CGT :
Mardi 05 septembre 2023
à partir de 09h00, dans le Patio.

Réunions fédérales à venir

24/08 Industrie Pharma :
CPNEIS

29/08 Pétrole : CPNE Extra
06/09 Pétrole : CPPNI RPP0
pénibilités

06/09 Pétrole : CPPNI RPP0
formation

06/09 Caoutchouc : AG

06/09 Collectif IHS :
Réunion

06/09 LBM : CPPNI

06/09 Fabrication Pharma :
CSP

07/09 Pétrole : OPMQC

14/09 Plasturgie : CMPPNI

14/09 Pétrole : CPNSS
sécurité

Droits et libertés

Délai d'inscription d'un point à l'ordre du jour du CSE par ses membres :

Si l'article L2315-30 du Code du travail prévoit un délai de communication de l'ordre du jour au moins 3 jours avant la réunion, dans son arrêt du 28 juin 2023, Pourvoi n°22-10.586, la Cour de cassation a transposé le principe déjà jugé que « cette prescription avait été édictée dans l'intérêt des membres du comité d'entreprise afin de leur permettre d'être touchés par la convocation, d'examiner les questions à l'ordre du jour et d'y réfléchir » (Cass. Soc. du 2 juill. 1969, n° 68-40.383, 2^{ème} moyen).

En cas de refus malgré tout de l'employeur, les élus peuvent donc valablement inscrire le point à l'ordre du jour du CSE en début de réunion (par un vote unanime des membres présents) et délibérer sur ce point. ■

Les chiffres

**1 310
MILLIARDS**

c'est le montant en dollars,
au niveau mondial,
des rachats d'actions,
sur la base des 1200 plus
grosses entreprises,
un record !



**1 390
MILLIARDS**

de dollars,
c'est le montant
des dividendes mondiaux !

Orga et vie syndicale

Cotisations 2022, il y a urgence !!!!

Au regard des difficultés pour faire respecter les règles statutaires et financières, il convient de prendre toutes les dispositions et les initiatives pour favoriser les versements au plus vite.

Pour l'exercice 2022, la direction confédérale a fixé sa clôture au 31 décembre 2023.

Il convient donc de poursuivre et intensifier le travail engagé à tous les niveaux de notre organisation pour régulariser les versements de cotisations en retard.

À ce jour, nous avons toujours un retard de 320 FNI et 11 712 timbres sur l'année 2022, par rapport à 2021.

Ce qui représente 60 syndicats d'entreprises qui n'ont rien réglé.

Comme chacun le sait, le nombre d'adhérents d'une Organisation syndicale comme la CGT est essentiel pour la construction du rapport de force le plus grand. Pour y parvenir, la cotisation, son niveau et la régularité de son versement doivent être respectés par tous. C'est par la cotisation que se financent l'activité et les initiatives de l'ensemble de notre Organisation, du Syndicat à la Confédération. ■

Actualité fédérale

ACCORD GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS "ATTENTION AUX CHANTS DES SIRÈNES"

La GEPP (obligatoire dans les entreprises de 300 salariés et plus) est présentée comme un outil permettant aux travailleurs d'évoluer tout au long de leur parcours professionnel dans un monde de l'entreprise en constantes évolutions technologiques, mais aussi en constante réorganisation.

Cette présentation est bien réelle et pourrait, pour certains travailleurs, représenter une opportunité pour changer de métier ou même aller vers l'acquisition de nouvelles compétences. **Mais attention cette réalité est bien idyllique et cache des risques qui vont jusqu'à nuire aux forces laborieuses.**

Totalement dévoyée, la GEPP est une arme de destruction massive pour les emplois. Dans la plupart des accords GEPP, on retrouve la notion de volontariat du travailleur, mais aussi que le salarié soit l'acteur de son destin. Et c'est bien là que le danger commence pour nos Camarades. Si l'on ne prend pas en compte que le lien de subordination reste la règle dans un contrat de travail, la notion de « volontariat » et « d'acteur » de son destin, sont des notions positives.

Prenons l'exemple d'une entreprise qui a négocié un accord GEPP dans lequel on retrouve, entre autres, des moyens pour :

- aider et faciliter la mobilité du travailleur,
- faciliter des départs anticipés avant la mise en retraite (congé de fin de carrières).
- quitter l'entreprise dans le cadre d'un projet personnel,
-

Et bien entendu le tout seulement sur le volontariat du travailleur.

Mais voilà, 6 mois plus tard la négociation de cet accord GEPP, suite à une volonté de rationaliser les coûts, cette même entreprise souhaite transférer (sur 12 mois) une activité d'une usine du Sud de la France vers une usine du Nord qui, elle, possède des outils digitaux nouveaux bien plus productifs. Résultat : le site du Sud de la France perd 100 postes, mais sur le site d'accueil, on ne créera que 60 postes. Donc 40 postes seront à supprimer dans l'usine du Sud.

Dans la plupart des cas jusqu'à aujourd'hui l'entreprise dégainait le PSE. PSE qui lui demandait de lister les salariés concernés et l'obligeait à discuter en CSE des modalités dites « d'accompagnement », départs anticipés ou mobilité interne, prime de licenciement, Mais voilà que la GEPP dévoyée de son utilité première vient libérer l'employeur des contraintes du PSE.

Dans un premier temps le patron de la boîte va cibler les métiers qui vont être touchés par cette réorganisation, en les listant -comme la GEPP les nomme « métiers sensibles ». Ensuite, il va demander au manager du service dont l'activité va être transférée de lister les postes -c'est-à-dire, les personnes qui sont dans ces métiers-, et c'est à partir de là que la GEPP est dévoyée. Le manager va aller vers les salariés listés et leur expliquer qu'ils sont sur un métier « sensible » et que dans les 12 mois, leur activité sera transférée dans le Nord de la France. Mais pas de panique pour le travailleur, son manager lui présente un outil clef en main, qui va répondre à son problème : la GEPP, et oui « son problème » car du moment que le salarié est volontaire au dispo-

sitif GEPP, il devient son propre acteur maître d'un destin qu'il n'a, en réalité, n'a absolument pas choisi, et dont il est au final « volontaire contraint ». Mais qui pourrait en vouloir à un salarié d'être volontaire au départ ou à la mobilité lorsque son poste est supprimé ?

En utilisant la GEPP cette entreprise gagne sur tous les terrains :

- Elle fait d'un problème collectif (la fermeture d'un atelier), un problème individuel.
- Toutes les démarches des salariés sont individualisées rendant le suivi de la CGT et des élus très complexe.
- Le régime du volontariat donne l'illusion aux salariés qu'il faut trouver une solution.
- L'entreprise passe sous tous les radars des réductions d'effectifs.
- A l'opposé d'un PSE, aucun réel suivi n'est possible dans les CSE en temps réel.
- Aucune mauvaise publicité, puisque pour les pouvoirs publics, il n'y a pas de PSE donc pas de contrainte, et/ou de risque pour les bassins d'emplois.
- Pas de contrainte pour remplacer les partants par des contrats précaires.
- Pas de débats à « chaud » en CSE sur les moyens mis en œuvre dans le cadre d'un PSE.
- Pas de risque d'expertise dans le cadre d'un PSE et donc de délais à respecter.

Beaucoup de bénéfices pour l'employeur mais très peu pour les travailleurs. Alors restons maîtres de nos signatures.

**ACCORD GEPP :
ATTENTION DANGER ! ■**



FÉDÉRATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES CGT
CHIMIE (0044) . PHARMACIE INDUSTRIE (0176) . RÉPARTITION PHARMACEUTIQUE
(1621) . FABRICATION PHARMACEUTIQUE À FAÇON (1555) . OFFICINES (1996) .
LAM (0959) . PÉTROLE (1388) . CAOUTCHOUC (0045) . PLASTURGIE (0292) .
INDUSTRIES ET SERVICES NAUTIQUES (3236) . NÉGOCE & PRESTATIONS DE
SERVICES DANS LES DOMAINES MÉDICOTECHNIQUES (1982)



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE LA FNIC-CGT : Mardi 05 septembre 2023 à partir de 09h00, dans le Patio.

Notre Assemblée générale pour cette année 2023, se prépare dans un contexte de lutte énorme depuis ce début d'année, en opposition à la réforme des retraites.

La loi a été adoptée, sans vote à l'Assemblée nationale, de façon antidémocratique et en opposition à la population et à la très grande majorité des travailleurs.

Après 2 années de crise sanitaire qui n'ont pas entaché les profits des grandes entreprises, au contraire, et 17 mois d'inflation galopante particulièrement sur les dépenses contraintes des ménages (énergie, alimentation, logement), Macron et son gouvernement font le choix de faire peser les réductions budgétaires sur les travailleurs et non sur le capital.

Après la réforme du Code du travail et la réforme de l'assurance chômage, c'est donc sur notre droit à la retraite qu'ils s'attaquent, en nous volant 2 des meilleures années de retraite.

Notre Assemblée générale fait suite également à notre 53^{ème} Congrès confédéral qui a remis en cause et rejeté la stratégie syndicale mise en place dans le mandat précédent mais aussi plus largement, sur les dernières décennies!

Notre Assemblée générale sera aussi le moment de lancer les inscriptions au 43^{ème} Congrès de notre Fédération. C'est donc dans un contexte chargé que se tiendra notre Assemblée générale annuelle des syndicats de la Fédération nationale des industries chimiques CGT.

Plus que jamais, il est indispensable que tous les syndicats de nos champs professionnels soient présents à l'Assemblée générale pour, certes, faire le point sur la situation économique, sociale et politique, mais aussi préparer et construire la suite de notre activité revendicative afin de conquérir de nouveaux droits pour les travailleurs. Sortir du système capitaliste ne pourra se faire qu'en gagnant la mobilisation des travailleurs, des retraités, des privés d'emploi et des jeunes ainsi que par l'arrêt des productions et services dans nos industries.

Pour des raisons d'organisation et de logistique (la cafétéria de la Bourse du travail étant toujours fermée), il est demandé aux syndicats de s'inscrire au plus tôt, en précisant le nombre de Camarades présents à l'Assemblée générale.



**LES VICTOIRES SONT AU
BOUT DE NOS LUTTES,
CONSTRUISONS ENSEMBLE
LE RAPPORT DE FORCE DANS
LE MONDE DU TRAVAIL. ■**

BULLETIN D'INSCRIPTION INDIVIDUEL

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE LA FNIC-CGT - LE 05 SEPTEMBRE 2023, DÈS 09H00

SYNDICAT _____ BRANCHE _____

CODE POSTAL _____ VILLE _____

NOM _____ PRÉNOM _____

MAIL _____@_____

Suite à la fermeture de la cafétéria, nous proposons un repas (participation 10€) ☐ Réponse obligatoire

Bulletin à retourner à la FNIC-CGT : contact@fnic-cgt.fr



SALAIRE BRUT / SALAIRE NET, QUEL EST MON VÉRITABLE SALAIRE ?

Ni l'un, ni l'autre, c'est le salaire socialisé !

Mais c'est quoi ?

Contrairement aux discours des employeurs, le salaire n'est pas que la contre partie de la force de travail mise à disposition par un travailleur ou une travailleuse, mais aussi la reconnaissance de sa qualification, de sa compétence.

Le montant du salaire est souvent issu de luttes, négociations et accords de Convention collective ou d'entreprise avec un socle minimum qu'est le SMIC pour un salarié en début de carrière et sans qualification/diplôme.

Contrairement à des primes qui ont souvent un caractère aléatoire et parfois non soumises aux cotisations sociales ou non fiscalisées, le salaire est dû généralement mensuellement au travailleur.

Le véritable salaire d'un travailleur est le salaire socialisé, composé du salaire net et des cotisations sociales qu'elles soient du salarié ou dites employeur qui servent à financer la protection sociale (santé, retraite, chômage) et ouvrent des droits aux salariés. C'est cet ensemble qui est la contrepartie du travail/qualification/compétences mis à disposition par le travailleur.

À chaque fois que l'on modifie une de ces 3 composantes, c'est donc le salaire socialisé qui se trouve modifié.

À chaque exonération de cotisations sociales dites employeurs, c'est ainsi notre salaire qui se trouve amputé et notre système de protection social devient déficitaire servant ainsi de prétexte au gouvernement pour réduire nos droits de travailleurs ou retraités tout en augmentant les profits des entreprises et les dividendes.

Rien que dans le projet de loi de finances de la Sécurité sociale 2022, l'exonération de cotisations sociales était estimée à 75 milliards : on est bien loin des 10 milliards manquant pour les retraites !

et c'est sans compter les dizaines d'autres milliards d'exonérations et cadeaux fiscaux faits aux entreprises.

De plus, les exonérations sociales étant sur les bas salaires (aucune cotisation patronale URSSAF au niveau du SMIC), cela incite les employeurs à maintenir les salaires au plus bas. Les travailleurs sont donc une nouvelle fois les perdants, avec toutes les conséquences en période d'inflation comme nous le connaissons actuellement.

Et encore perdant lorsqu'il s'agit de calculer les droits sur la santé, les retraites (âge de départ ou montant des pensions) ou de chômage.

Face à ces politiques de régression sociale et salariale, la seule réponse du monde du travail est la construction de luttes d'ampleur au niveau des entreprises, des groupes, des branches professionnelles et en interprofessionnel pour gagner :

- **De vrais revalorisations et une indexation automatique des salaires sur l'inflation.**
- **Un salaire minimum (SMIC) à 2 000 euros.**
- **L'arrêt des exonérations de cotisations sociales sans contrepartie stricte sur les salaires, l'emploi et les investissements.**

